**Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами.** Сборник материалов II международной научно-практической конференции 20 апреля 2016 г. –ДонНТУ: Донецк, 2016 эл. версия. русск.яз.

**Василенко В.А., Волков Р.**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**Погоржельская Н.В.**

*ассистент каферды менеджмента и хозяйственного права*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**АНАЛИЗ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

*В статье рассмотрены теории жизненного цикла, позволяющие исследовать тенденции развития организации. Раскрыта взаимосвязь между освоением основных факторов производства и продвижением по кривой жизненного цикла хозяйствующего субъекта, что позволяет предсказать вектор изменения трансформации, тем самым, повысив эффективность управления изменений.*

**Ключевые слова:** управление изменениями, теория жизненного цикла, факторы производства, управленческие решения.

**Keywords**: change management, theory of the life cycle, factors of production, management decisions

**Постановка проблемы.** Управление изменениями направлено на работу с человеческим фактором в бизнес-изменениях. Независимо от того, насколько велик бизнес в какой сфере деятельности он существует, есть ряд повторяющихся, стандартных шагов, которые обеспечивают успешность работы с той стороной изменений, которая связана с человеческим фактором.И поэтому оно может быть определено как процесс, инструменты и техники, применяющиеся для эффективного управления человеческим фактором изменений в бизнесе, с целью достижения требуемых результатов, и осуществления успешных изменений в социальной инфраструктуре коллектива.

 **Анализ последних исследований и публикаций.** Разработкой проблем исследования жизненного цикла организации занимались такие учёные как: И.К. Адизес, О.В. Иншаков, Г.В. Широкова, С.Г. Хэнкс, Г. Липпитт, У. Шмидт, Р. Куинн, К. Камерон, Л. Грейнер, У. Торберт. Не смотря на весомый вклад этих ученых-экономистов в развитие методологии теории и практики организационных изменений, остаются не решенными вопросы: Как сразу прийти к организационным изменениям без сопротивления сотрудников, как сразу выбрать подходящую альтернативу для изменений, а также как прийти к правильным изменениям, ничем при этом не жертвуя?

**Цель статьи.** Цель статьи проанализировать концепции жизненного цикла организации, а также охарактеризовать его, как инструмент управления производственными изменениями.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- раскрыть суть жизненного цикла организации

- выявить основные проблемы в управлении изменениями

- рассмотреть основные модели теории жизненного цикла

**Изложение основного материала исследования.** Теория жизненного цикла организации (ЖЦО), в качестве научного направления в менеджменте, получила развитие после второй мировой войны, основываясь на биологической аналогии с жизненным циклом живого организма, она имеет основное назначение – объяснение процесса изменений, которые происходят в организации с течением времени. Разработано большое количество моделей жизненного цикла, однако, до сих пор между исследователями нет единого мнения относительно количества стадий и подхода к их определению. Одной из причин такого разнообразия являются различия в объектах исследования – в типе организации, выбранной для создания модели.

Первоначально, модель ЖЦО была основана на деятельности правительственной организации, затем были созданы модели для коммерческих и некоммерческих предприятий. Концепции ЖЦО изучали изменения различных сторон организации на протяжении их жизненного цикла: технологические, организационные, культурные, производственные и др. Проводились исследования жизненного цикла вновь созданных организаций, промышленных предприятий, издательских домов, университетов, больниц, агентства NASA, киностудии и сервисных фирм. Как мы видим, сфера деятельности организации оказывает значительное влияние на модель ее жизненного цикла.

Также, у исследователей нет единого мнения, относительно стадий жизненного цикла организации: одни авторы предлагают модели из трех стадий, другие считают, что стадий должно быть четыре [7], знаменитая модель Грейнера состоит из пяти стадий, модель Торберта содержит их девять, а модель Адизеса – десять. Авторы делают акцент на наборе уникальных характеристиках каждого этапа жизненного цикла своей модели.

Однако, несмотря на различия в определении количества стадий жизненного цикла, выделяют его общее характеристики:

1. Последовательность стадий жизненного цикла предприятия, при котором каждый последующий этап является следствием предыдущего;

2. Все модели рассматривают широкий спектр организационных характеристик.

Стадия жизненного цикла представляет собой широкий набор различных характеристик организационной деятельности, следовательно, для полноценного анализа необходимо понять, как эти характеристики изменяются с течением времени. Организация способна не только оставаться продолжительное время на одной стадии развития, но и возвращаться на предыдущие, а также разоряться на ранних этапах, очень быстро продвигаясь к упадку и смерти.

Наиболее интересную трактовку, согласно которой: «жизненной цикл может обеспечить: карту пути, идентифицирующую критические организационные переходы, а также ловушки, которые необходимо избегать во время своего роста в размерах и сложности; график прибавления уровней управления, формализации организационных процедур и систем, пересмотра приоритетов организации», дал С.Г. Хэнкс. Точная модель жизненного цикла может помочь понять, когда следует отказаться от успешных в прошлом стратегий или практик, которые будут препятствовать будущему росту фирмы [8].

Выделяют следующее проблемное поле концепций жизненного цикла:

- Малый срок существования теории организационных изменений, как самостоятельного направления управленческой науки, обуславливает отсутствие доминирующей парадигмы, что, несомненно, сказывается на эффективности применяемых методик и доверия к данному направлению в целом.

- Существующие теории и практические методы зачастую противоречат друг другу, в основном, из-за недостатка эмпирических свидетельств в пользу тех или иных концепций.

- Не существует единой методологии анализа жизненного цикла организации.

- Слепое приравнивание биологических концепций жизненного цикла к социальным феноменам ведет к опасному упрощению, за которым могут потеряться значимые особенности развития организаций.

С целью всестороннего анализа развития предприятия по стадиям жизненного цикла, используется теория факторов производства, предложенная О.В. Иншаковым. Каждый из шести факторов подразумевает определенную сторону развития предприятия [3]:

Таблица 1

**Теория факторов производства**

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор | Пояснение |
| человеческий (А) | развитие персонала |
| материальный (М) | увеличение экономических показателей деятельности компании |
| институциональный (Ins) | развитие институций, внедрение системы профессионального менеджмента |
| организационный (О) | развитие организационной структуры предприятия |
| информационный (Inf) | повышение информационной открытости предприятия, улучшение использования информационных потоков с целью ускорения развития организации |

Анализ динамики развития 6 факторов производства позволяет более полноценно отслеживать развитие предприятия на протяжении всего периода его существования, вследствие охвата широкого набора характеристик организационной деятельности [4]. Использование данной теории, несомненно, позволит лучше предсказывать предстоящие проблемы в организации и находить более выгодные их решения.

С целью повышения качества принятия управленческих решений, предлагается исследовать, как изменяются уровни развития шести факторов производства в течение жизненного цикла предприятия. Необходимо выполнить анализ освоения факторов развития организации на разных стадиях жизненного цикла, что требует решения следующих задач:

1. Определить количество уровней развития факторов производства.
2. Провести экспертный опрос среди руководителей предприятий, с целью определения изменений в развития организации на разных стадиях жизненного цикла с позиции шести факторов производства.

3. Исследовать уровень развития каждого из шести факторов на десяти стадиях жизненного цикла.

Таким образом, удастся получить наиболее достоверные результаты в исследовании развития предприятия на протяжении его жизненного цикла, что, несомненно, повысит качество принимаемых управленческих решений, и позволит проводить более эффективную политику в области управления изменениями.

В качестве модели, описывающей развитие организации на протяжении периода ее существования, предлагается использовать теорию жизненного цикла И. Адизеса (рис.1), наиболее полно описывающую все стадии жизненного цикла и включающую десять этапов: ухаживание, младенчество, давай-давай, юность, расцвет, стабильность, аристократизм, разногласия, бюрократизация, смерть [1, 2].



Рис. 1. Жизненный цикл предприятия

**Выводы.** Исследования показывают, что экономической сущностью жизненного цикла организации, является раскрытие и объяснение эволюции развития системы, посредством процесса прохождения через этапы рождения, роста, зрелости и упадка. Рассмотренная модель жизненного цикла И.Адизеса, наиболее подробно описывает генезис организации от стадии становления до стадии упадка, через выделение 10 стадий развития. Основные проблемы в управлении изменениями являются индивидуальное и групповое сопротивление персонала, а также проблема контроля, возникающие из-за того, что большинство формальных организационных механизмов контроля предназначено для работы в относительно стабильном состоянии, и не учитывает этапы перехода на последующие стадии развития.

**Список использованных источников**

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации / И.К. Адизес. – СПб.: Питер, 2007. – 383 с.

2. Адизес И.К. Управляя изменениями / И.К. Адизес. – СПб.: Питер,
2008. – 222 с.

3. Иншаков О.В. Теория факторов производства в контексте экономики
развития: научный докл. на президиуме МАОН (Москва, 29 нояб. 2002 г.) /
О.В. Иншаков. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2002. – 89 с.
4. Иншаков О.В. «Ядро развития» в контексте новой теории факторов
производства / О.В. Иншаков // Экономическая наука современной России. –
2003. – № 1. – С. 11-25.

5. Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях:
учебник / Г.В. Широкова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – 3-е изд. –
СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. – 480 с.
6. Adizes I. Twelve Tips on Keeping Your Growing Business at Prime / I. Adizes. – L.A.: Manage 44, 3. 1993. – P. 14-17.

7.Электронный ресурс <http://www.studfiles.ru/preview/1711108/>

8.Электронный ресурс http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-organizatsionnoy-struktury-predpriyatiy-na-osnove-teorii-zhiznennyh-tsiklov